

ANALISIS PERBEDAAN KINERJA PERAWAT PADA *SHIFT* KERJA DI RUMAH SAKIT USADA WAGE SIDOARJO

Putri Megasari Irawan

Universitas Negeri Surabaya

E-mail: putrimega3410.pm@gmail.com

Abstract

Human as the driving force a company is a major factor because the success of the company depends on the humans involved behind. To get a good performance, company required comptent human resources in the carrying out its duties, therefore human resources have an important role in a company. Employee are an important resources for an agenc, because it has the talent, energy and creativity that is needed by agencies to achieve its goals. This study aims to analyze the difference of nurse's performance on work shift at Usada Hospital Wage Sidoarjo. The research use quantitative research method. The sampling technique of this research using non probability sampling with the number of samples as many as 14 respondents. Statistical analysis method used is One Way Anova by using software SPSS version 16. The results explain that there is a difference in nurse's performance on work shifts at Usada hospital, so H_0 was rejected. It is known after going through research f test where the performance variable has a significant level below 5% is 0.045. The results in this study indicate that there is a difference in nurse performance in terms of work shift at Usada Hospital Wage Sidoarjo

Keywords: Employee Performance, Work Shift, Usada Hospital Wage

PENDAHULUAN

Manusia sebagai alat penggerak suatu perusahaan merupakan faktor utama karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat dibelakangnya. Agar memperoleh kinerja yang maksimal, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dalam menjalankan tugasnya karena sumber daya manusia memiliki peranan yang penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasibuan dalam Dipang (2003) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai perencana pelaksanaan suatu rencana bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan baik.

Suatu instansi atauperusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki bakat, tenaga dan kreativitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar mencapai tujuan tersebut, seorang karyawan harus memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuan yang

dimilikinya karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda.

Mangkunegara (2001:67) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kauntitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menjadi sesuatu yang penting dalam perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan, sehingga kinerja digunakan sebagai sarana pengukur tingkat keberhasilan dalam melakukan kegiatan agar tercapai tujuan suatu perusahaan.

Sedangkan menurut pendapat Rivai dalam Supomo (2014) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya selama periode tertentu dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja dan sasaran kriteria yang telah ditentukan.

Perawat rumah sakit dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, agar kondisi kerja dapat berjalan dengan maksimal.

Untuk melakukan hal ini, suatu perusahaan menerapkan *shift* kerja pada karyawannya. Setiap perusahaan menerapkan *shift* kerja yang berbeda, umumnya menerapkan tiga *shift* setiap hari dengan 8 jam kerja setiap hari. *Shift* kerja meliputi diantaranya *shift* pagi, *shift* siang, dan *shift* malam. Dari ketiga *shift* tersebut, resiko yang lebih tinggi ada pada *shift* malam. Menurut Mauritz dalam Saftarina dan Hasanah (2014) mengatakan pekerja *shift* malam memiliki risiko 28% lebih tinggi mengalami kecelakaan kerja. Selain itu *shift* kerja malam dapat berisiko mengurangi kemampuan kerja, meningkatnya tingkat kesalahan, menghambat hubungan keluarga dan social, factor risiko pada saluran pencernaan. Ini menyebabkan gangguan tidur seseorang dapat terganggu.

Berkenaan dengan hal ini, penelitian Suparniati dalam Supomo (2014) menyatakan bahwa *shift* kerja berperan penting terhadap gangguan tidur seseorang, gangguan fisik dan psikologi serta gangguan sosial dan keluarga. *Shift* kerja juga mempengaruhi kelelahan pada seseorang.

Kemudian hasil penelitian oleh Kodrat (2011) mengatakan bahwa pekerja pada *shift* malam lebih tinggi mengalami tingkat kelelahan, tekanan darah sistol dan diastol, denyut nadi, stres fisik serta stres mental daripada pekerja yang bekerja pada *shift* pagi. Produktivitas pekerja *shift* pagi lebih tinggi dibanding pekerja *shift* malam. Hal ini disebabkan circadian ritme meningkat saat siang hari dan menurun saat malam hari. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara *shift* kerja pada kelelahan pekerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Firmana dan Hariyono (2011), hasil uji analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *shift* kerja pada stres kerja karyawan bagian *operation* PT. Newmont Nusa Tenggara di kabupaten Sumbawa Barat dengan nilai *value* atau *chi-square* 5,329 dibanding dengan nilai *T table* 3,841 pada $df=1$ dan rasio prevalensi (RP) = 2,065 (CI 95% = 1,093-3,89).

Lanjut hasil penelitian dari Revalicha dan Sami'an (2012) yang mengatakan tidak ada perbedaan antara stres kerja dengan *shift* kerja perawat di RSUD Dr. Soetmo Surabaya. Hal ini dipengaruhi oleh sistem rotasi *shift* kerja yang relatif singkat karena perawat sering berganti *shift* tiga hari sekali, sehingga perawat merasa terbiasa melakukan *shift* kerja tersebut.

RS. Usada Wage Sidoarjo memberlakukan dua pola jam kerja, yaitu: 1) sistem jam kerja non *shift* dan 2) sistem kerja *shift* yang terdiri dari *shift* I (*shift* pagi), *shift* II (*shift* siang) dan *shift* III (*shift* malam). Bagi pekerja *shift* malam, jam

tidur di malam hari biasanya diubah menjadi jam tidur siang. Namun pada jam tidur siang banyak mengalami gangguan, antara lain adanya kebisingan dari lingkungan tempat tinggal sehingga mereka tidak bisa beristirahat. Selain itu, masalah yang kerap terjadi pada pekerja di *shift* malam yaitu kurangnya waktu untuk berkumpul bersama keluarga dan bersosialisasi dengan teman serta berkurangnya waktu untuk beristirahat. Ini dapat terjadi karena pada pagi harinya para perawat memiliki aktifitas lain di rumah sehingga pada waktu bekerja, kondisi tubuh sudah tidak maksimal dan menimbulkan kelelahan sehingga menyebabkan rendahnya konsentrasi saat bertugas dan hal ini mempengaruhi kinerja mereka. Seperti, perawat terlambat mengganti selang infus pasien karena waktunya digunakan untuk istirahat sehingga perawat tidak menyadari bahwa cairan infus pasien telah habis dan harus segera diganti. Hal ini menyebabkan adanya panggilan darurat dari keluarga pasien kepada perawat agar infusnya segera diganti.

Berdasarkan paparan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan kinerja perawat pada *shift* kerja di RS. Usada Wage Sidoarjo. Dalam hal ini perawat sebagai seseorang yang memiliki kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan dalam memberikan keperawatan kepada pasien yang membutuhkan bantuan medis di RS. Usada Wage Sidoarjo. Manfaat dari penelitian ini adalah dapat menambah wawasan baru bagi peneliti dan untuk perusahaan dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan dengan adanya *shift* kerja.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja

Prawirosentono (1999:2) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, upaya pelaku yang terdapat pada perusahaan tersebut sangat berperan penting.

Maryoto dalam Prihantoro (2012), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama waktu tertentu dengan standar atau kriteria yang disepakati bersama. Sehingga kinerja adalah sarana pengukur tingkat keberhasilan dalam melakukan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut pendapat Rivai dalam Supomo (2014) kinerja adalah keinginan seseorang atau kelompok orang

untuk melakukan suatu kegiatan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Menurut Mangkunegara (2001) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan meliputi kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu perusahaan perlu menempatkan seorang karyawan pada pekerjaan sesuai dengan kemampuannya agar dapat lebih mudah mencapai kinerja sesuai yang diharapkan.
2. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi kondisi kerja. Motivasi merupakan suatu penggerak bagi diri karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator dari teori Indrasari (2017) yang terdiri dari 6 indikator antara lain:

1. Kualitas kerja, dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan dalam penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.
2. Kuantitas kerja, dilihat dari kemampuan secara kuantitatif dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan baru.
3. Pengetahuan, kemampuan individu dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan
4. Keandalan, mampu dan dapat diandalkan dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin
5. Kehadiran, melihat aktivitas karyawan di dalam kegiatan rutin yang diadakan oleh kantor
6. Kerjasama, bagaimana seorang karyawan bekerja dengan karyawan lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

Shift Kerja

Shift kerja menurut pendapat ILO dalam Saftarina dan Hasanah (2014) mengatakan bahwa *shift* kerja merupakan kerja bergilir diluar jam kerja normal baik itu jam kerja bergilir atau berotasi. Sedangkan menurut Suma'mur dalam Supomo (2014) berpendapat bahwa *shift* kerja adalah waktu

kerja yang diberikan pada karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang umumnya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam.

Menurut Susetyo, Oesman, dan Sudharman (2012) *shift* kerja berarti pada lokasi kerja yang sama, baik teratur pada saat yang sama (kontinyu) atau *shift* kerja yang berlainan (rotasi). *Shift* kerja jelas berbeda dengan hari kerja pada umumnya, dimana jika hari biasa pekerjaan dikerjakan secara teratur dengan waktu yang ditentukan, sedangkan *shift* kerja dilakukan lebih dari satu kali untuk memenuhi kebutuhan sosial pelayanan bagi masyarakat.

Shift kerja sendiri dapat berbeda antara perusahaan satu dengan yang lain. Walaupun umumnya menggunakan tiga *shift* setiap harinya dengan 8 jam kerja yang meliputi *shift* pagi, sore dan malam dan *shift* malam memiliki tingkat risiko yang lebih tinggi. Suma'mur dalam Kodrat (2011) mengatakan bahwa *shift* kerja malam perlu diperhatikan karena dapat mengganggu metabolisme tubuh menjadi tidak baik, tingginya tingkat kelelahan, kurang tidur serta mengganggu alat pencernaan. Menurut Costa dalam Maurits dan Widodo (2008), dampak *shift* kerja antara lain:

1. *Shift* kerja malam, berpengaruh negatif terhadap kesehatan fisik, mental dan sosial, mengganggu waktu tidur, pola makan, mengurangi kemampuan kerja dan tingginya tingkat kecelakaan dan kesalahan.
2. Terhadap pekerja,
 - a. Aspek fisiologis, *Circadian rhythms* menjadi dasar fisiologis dan psikologi pada siklus tidur dan bangun harian. Jika *circadian rhythms* terganggu pada tubuh pekerja, menimbulkan gangguan tidur dan kesehatan lainnya.
 - b. Aspek psikologis, stres akibat kerja akan menimbulkan kelelahan yang dapat menyebabkan gangguan psikis terhadap pekerja itu sendiri, seperti ketidakpuasan dan iritasi.
 - c. Aspek kinerja, kinerja pekerja, termasuk tingkat kesalahan, kecelakaan dan ketelitian, lebih baik pada waktu pagi dan siang hari dari pada malam hari, sehingga menentukan *shift* kerja, perusahaan perlu memperhatikan tipe pekerjaan, *shift* dan tipe pekerja.
 - d. Domestik dan sosial, *shift* kerja dapat berpengaruh negatif pada hubungan keluarga dan teman, seperti berkurangnya waktu untuk berkumpul bersama

keluarga dan sering mengakibatkan timbulnya masalah keluarga. *Shift* kerja mempengaruhi pekerja karena terganggunya interaksi dengan lingkungan sekitar tempat tinggal.

Kroemer dalam Supomo (2014) mengatakan bahwa model bekerja sepanjang hari yaitu selama 24 jam sudah sangat umum yaitu dibagi menjadi 2 *shift* siang dan malam masing-masing 12 jam atau dibagi menjadi 3 *shift* yaitu *shift* pagi, siang dan malam masing-masing 8 jam. Supomo (2014) berpendapat bahwa *shift* kerja yang banyak digunakan adalah 2-2-2 yang dinamakan *metropolitan rota* yaitu 2 hari *shift* malam diikuti harlibur dan 2-2-3 yang disebut *continental rota* yaitu 3 hari *shift* malam diikuti hari libur hanya datang sekali dalam 8 minggu.

Menurut Admi, Tzischinsky, Epstein, Herer, dan Lavie dalam Chie dan Zuraida (2013) indikator *shift* kerja yaitu *shift* pagi, siang dan malam. Sedangkan Supomo (2014) berpendapat bahwa indikator *shift* kerja dibagi menjadi dua, yaitu pagi dan malam.

H1 : Diduga ada perbedaan kinerja perawat pada *sift* kerja di rumah sakit Usada Wage Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif, hal ini didasarkan pada timbulnya masalah yang ada di lapangan yaitu fenomena mengenai adanya perbedaan kinerja perawat pada *shift* kerja di RS. Usada Wage Sidoarjo. Hal ini berdasar pada teori dari Martono (2011:20) yang mengatakan bahwa penelitian kuantitatif mengumpulkan data berupa angka. Kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut.

Penelitian ini dilakukan di RS. Usada Wage Sidoarjo, Jawa Timur. Dalam penelitian ini yang menjadi responden penelitian adalah perawat RS. Usada Wage Sidoarjo. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah yang bekerja pada *shift* pagi, siang dan malam. Responden dalam penelitian ini berjumlah 14 perawat berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Pembagian *shift* kerja dalam penelitian ini adalah *shift* pagi dari jam 07.00-14.00, *shift* siang dari jam 14.00-21.00 dan pada *shift* malam dari jam 21.00-07.00.

Teknik pengambilan sampel dari populasi dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* yaitu *sampling purposive*. Menurut Sugiyono (2009:85) *sampling purposive* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Penelitian ini menggunakan sampel dengan kriteria

perawat RS. Usada Wage Sidoarjo. Pengambilan sampel ini diambil karena tingkat kesalahan paling tinggi ada pada perawat.

Menurut Siregar (2014) variabel merupakan susunan yang sifatnya diberi angka (kuantitatif) atau juga bersifat kualitatif yang nilainya dapat berubah. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja dan *shift* kerja. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Sedangkan *shift* kerja adalah kerja bergilir (rotasi) yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dan umumnya dibagi menjadi *shift* pagi, siang dan malam.

Instrument penelitian adalah alat untuk mengukur fenomena alam atau sosial yang diamati (Sugiyono, 2009:102). Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kinerja yang terdiri dari 12 item pernyataan yang mengandung lima pilihan dengan menggunakan skala *likert*. Dengan pengukuran ini, nilai variabel yang diukur dengan instrument tertentu dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien, dan komunikatif (Sugiyono, 2009:92).

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2009:93). Adapun pilihannya adalah (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) netral, (4) tidak setuju, dan (5) sangat tidak setuju, dengan skor untuk pilihan jawaban SS=5, ST=4, N=3, TS=2, dan STS=1. Dalam hal ini, responden memilih salah satu jawaban sesuai dengan dirinya. Hari pertama angket diberikan kepada perawat yang bekerja pada *shift* pagi, siang dan malam. Begitu juga pada hari kedua dan ketiga memberikan angket pada responden yang tidak hadir pada hari pertama. Dalam pengisian angket ini peneliti memberikan instruksi pengerjaan angket kepada responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuisioner, observasi dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2009:137). Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah gabungan dari ketiganya, yaitu:

1. Wawancara, peneliti melakukan wawancara kepada dua orang perawat dengan statusnya menikah dan lajang. Hal ini dilakukan guna mengetahui bagaimana kinerja mereka pada *shift* kerja yang mereka alami.
2. Observasi, hal ini dilakukan guna mengamati bagaimana kinerja perawat dan *shift* kerja di RS. Usada Wage Sidoarjo.

3. Kuisioner, peneliti melakukan sebar angket kepada 14 perawat yang menjadi responden dalam penelitian ini guna mendapatkan keterangan untuk penelitian ini.

Dalam penelitian ini data yang didapatkan dari hasil sebar kuisioner nantinya akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan *software* SPSS 16. Analisis yang digunakan yaitu:

1. Statistik Deskriptif, Ferdinand (2006:289) mengatakan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran atau penjelasan empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian. Tujuan analisis dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui kondisi *shift* kerja dan kinerja perawat RS. Usada Wage Sidoarjo dengan menggunakan rata-rata (*mean*).
2. *One Way Anova*, menurut Siregar (2014:269) analisis ini umumnya digunakan untuk menguji rata-rata/pengaruh perlakuan suatu data menggunakan satu faktor yang memiliki tiga atau lebih kelompok. Disebut satu arah karena penelitian ini mengelompokkan data berdasarkan satu kriteria saja.
3. Uji Hipotesis, dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah uji f (simultan). Menurut Ghozali (2013:98) kriteria uji f adalah (1) apabila nilai signifikansi > nilai $\alpha=0,05$ maka variabel kinerja tidak mempunyai perbedaan yang signifikan terhadap *shift* kerja dan (2) apabila nilai signifikansi < nilai $\alpha=0,05$, maka kinerja mempunyai perbedaan terhadap *shift* kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik dari 14 responden perawat RS. Usada Wage Sidoarjo menyatakan bahwa untuk jenis kelamin mayoritas perawat RS. Usada berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 12 responden dengan persentase 85,7%. Status perawat RS. Usada mayoritas memiliki status lajang sebanyak 9 responden dengan persentase 64,3%. Usia responden perawat RS. Usada mayoritas adalah <30 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 85,7%. Lama kerja responden perawat RS. Usada adalah <2 tahun berjumlah 11 orang sebanyak 78,6%. Terakhir pendidikan tertinggi responden perawat RS. Usada mayoritas diploma dengan jumlah 8 responden sebanyak 57,1%.

Nilai statistik deskriptif pada *shift* pagi sebesar 4,12 masuk

dalam kategori tinggi, *shift* siang sebesar 4,00 dalam kategori tinggi, dan *shift* malam sebesar 3,72 dalam kategori tinggi.

Dalam penelitian ini, uji f digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan antara kinerja perawat pada *shift* kerja. Dikatakan memiliki perbedaan apabila nilai probabilitas signifikansi < nilai $\alpha = 0,05$. Hasil uji f dapat dilihat pada tabel 1.

TABEL 1
HASIL UJI F

ANOVA					
kinerja	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.375	2	.187	4.165	.045
Within Groups	.495	11	.045		
Total	.869	13			

Sumber: Output SPSS versi 16.0

Berdasarkan pada tabel 1, hasil uji f menunjukkan bahwa ada perbedaan antara kinerja perawat pada *shift* kerja di RS. Usada Wage Sidoarjo sebesar 4,165 dengan taraf signifikansi dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,045 dan H_0 ditolak.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, diperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan antara kinerja perawat pada *shift* kerja di rumah sakit Usada sehingga H_0 ditolak. Hal tersebut diketahui setelah melalui penelitian uji f dimana variabel kinerja mempunyai taraf signifikan dibawah 5% yaitu 0,045. Jadi kesimpulannya, ada perbedaan kinerja perawat ditinjau dari *shift* kerja di RS. Usada Wage Sidoarjo.

Dikatakan ada perbedaan kinerja perawat pada *shift* kerja, karena dilihat dari rata-rata skor kinerja yang telah dihitung, yaitu *shift* pagi sebesar 4,18, *shift* siang sebesar 4,00 dan *shift* malam sebesar 3,73. Dari rata-rata kinerja ketiga *shift* tersebut terlihat bahwa *shift* pagi memiliki angka kinerja yang lebih tinggi daripada *shift* malam.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, adapun faktor yang menyebabkan adanya perbedaan kinerja pada *shift* kerja di RS. Usada Wage Sidoarjo karena bekerja pada *shift* pagi

memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat pada malam hari, sedangkan responden yang bekerja pada *shift* malam, dipagi harinya mereka memiliki aktifitas lain sehingga pada saat bekerja di malam hari kondisi fisik sudah mengalami kelelahan, sehingga konsentrasi dalam bekerja menjadi tidak maksimal, seperti perawat telat mengganti infus sehingga keluarga pasien harus melakukan panggilan darurat.

Mereka juga mengatakan bahwa *shift* pagi memberikan waktu luang untuk berkumpul bersama keluarga dan teman. Sedangkan perawat yang bekerja pada *shift* malam berpendapat bahwa waktu untuk berkumpul bersama keluarga kurang baik dan waktu berkumpul dengan teman menjadi terbatas dan gangguan tidur pun menjadi tidak baik karena mengalami kelelahan saat bekerja pada malam hari.

Hasil penelitian ini didukung oleh Triana Megawati Supomo (2014), yang mengatakan bahwa ada perbedaan *shift* kerja terhadap kinerja pada satuan polisi pamong praja. Hal ini menyatakan bahwa kinerja subjek yang bekerja pada pagi hari lebih baik dibandingkan dengan kinerja subjek yang bekerja pada malam hari. Hal ini disebabkan karena subjek yang bekerja pada pagi hari memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat pada malam hari, sedangkan subjek yang bekerja pada malam hari, dipagi harinya mereka memiliki aktifitas lain, sehingga pada waktu bekerja di malam hari, kondisi fisik sudah tidak maksimal. Ini menyebabkan orang yang bekerja *shift* malam sering merasa mengantuk dan kelelahan saat bekerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Kimberley Febrina Kodrat (2011). Dalam penelitiannya mengatakan bahwa pekerja pada *shift* malam lebih tinggi tingkat kelelahan, tekanan darah sistol dan diastol, denyut nadi, stres fisik serta stres mental dibanding dengan pekerja pada *shift* pagi. Produktivitas pekerja *shift* pagi lebih tinggi dari pada *shift* malam, hal ini disebabkan *circadian rhythm* meningkat pada siang hari dan menurun pada malam hari.

KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dengan menggunakan teknik analisis data anova dengan jumlah sampel yang diteliti yaitu perawat RS. Usada Wage Sidoarjo sebanyak 14 responden, maka dapat ditarik kesimpulan yang mengatakan bahwa ada perbedaan kinerja perawat pada *shift* kerja di rumah sakit Usada. Hal tersebut diketahui setelah melalui penelitian uji *f* dimana variabel kinerja mempunyai taraf signifikan dibawah 5% yaitu 0,045. Hasil dalam

penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja perawat ditinjau dari *shift* kerja di RS. Usada Wage Sidoarjo.

Saran

RS. Usada Wage Sidoarjo diharapkan kedepannya untuk mengurangi tingkat kelelahan pekerja, perlu ditata mekanisme kerja seperti melakukan istirahat setelah selesai bekerja sehingga perawat diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan menggunakan sistem *shift* kerja tanpa memandang *shift* kerja sebagai faktor yang menghambat suatu kinerja. Kemudian perawat diharapkan lebih meningkatkan kembali kualitas pelayanan dalam menangani pasien dan meminimalkan kesalahan-kesalahan yang ada dalam melayani pasien pada saat bertugas agar pasien dan keluarga dapat merasa terlayani dengan baik dan hal tersebut juga akan membantu meningkatkan kualitas RS. Usada Wage Sidoarjo agar lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Chie, Ho Hwi dan Zuraida, Rida. (2013). *Skala Pengukuran Shift Kerja, Beban Kerja, Dan Persepsi Kesehatan Sebagai Stressor Dengan Fasilitas Manajemen Untuk Penanggulangannya*. INASEA. Vol.14 (1): 15-21.
- Dipang, Ludfia. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado*. Jurnal EMBA. Vol.1 (3): 1080-1088.
- Ferdinand, Agusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Edisi Kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Firmana, Andri Satriadi dan Hariyono, Widodo. (2011). *Hubungan Shift Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Operation PT. Newmont Nusa Tenggara di Kabupaten Sumbawa Barat*. Jurnal KESMAS UAD. Vol.5 (1): 1 - 67
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- Kodrat, Kimberley Febrina. (2011). *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Pekerja Pabrik Kelapa Sawit di PT. X Labuhan Batu*. Jurnal Teknik Industri. Vol.12 (2): 110-117

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martono, Nanang. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Maurits, Lientje Setyawati dan Widodo, Imam Djati. (2008). *Faktor dan Penjadwalan Shift Kerja*. Teknoin. Vol.13 (2): 11-22
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Prihantoro, Agung. (2012). *Penngkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Disiplin Lingkungan Kerja Dan Komitmen*. Studi Kasus Madrasah di Lingkungan yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati. Value Aded. Vol.8 (2): 78-98.
- Revalicha, Nadia Selvia dan Sami'an. (2012). *Perbedaan Stress Kerja Ditinjau dari Shift Kerja Pada Perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi. Vol.1 (03):163-171.
- Saftarina, F dan Hasanah, L. (2014). *Hubungan Shift Kerja Dengan Gangguan Pola Tidur Pada Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Abdul Moelek Bandar Lampung 2013*. Medula. Vol.2 (2): 28-38
- Siregar, Syofian. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif (Perhitungan Manual dan SPSS)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supomo, Triana Megawati. (2014). *Shift Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Vol.2 (1): 75-88
- Susetyo, Joko., Oesman, Titin Isna., dan Sudharman, Sigit Tri. (2012). *Pengaruh Shift kerja Terhadap Kelelahan Karyawan dengan Metode Bourdon Wiersma dan 30 Items Of Rating Scale*. Jurnal Teknologi. Vol.5 (1): 32-39.